



CRNA GORA
JU DOM STARIH
"GRABOVAC" Risan
Broj: 02- 1811/2
Risan, 03.07.2020 godine

CRNA GORA
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA

Prilijeno:		
Org. jed.	Broj	Vrijednost
02-02-1882	06-07-2020	

1483

Agencija za sprječavanje korupcije

Podgorica

Ul. Kralja Nikole br. 27

Predmet: Dostavljanje podataka

Poštovani,

U skladu sa odredbom člana 44 stav 2 Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja ("Službeni list CG" br. 3/20, 38/20) dostavljaju Vam se podaci o oglasu objavljenom dana 19.06.2020 godine za prijem jednog izvršioca na poslovima materijalnog knjigovođe i jednog izvršioca na poslovima servirke, zajedno sa odlukama o izboru i pratećom dokumentacijom.

S poštovanjem,

Šef službe za opšte i pravne poslove
Lalošević Aleksandra





Crna Gora
Ministarstvo finansija

Crna Gora
MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNOG STARANJA
-PODGORICA-

Adresa: ul. Stanka Dragojevića 2,
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 242 835
fax: +382 20 224 450
www.mif.gov.me

Prijmljeno: 16.06.2020				
Org. jed.	Jed. kas. zrak	Redni broj	Prilog	Vrijednost
109-128/20-3600/1				

Broj: 03-01-8722/2

Podgorica, 12/06/2020. godine.

MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNOG STARANJA

-n/r, ministra, g-dina Kemala Purišića -

Poštovani,

Povodom Vašeg dopisa broj:109-128/20-3600 kojim se traži saglasnost za prijem u radni odnos u JU Dom starih „Grabovac“ Risan, shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 6. jula 2018. godine kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, obavještavamo Vas da je, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri odobren prijem u radni odnos 2 izvršioaca, shodno prioritetima u JU Dom starih Grabovac Risan. Zahtjev se odnosio na prijem u radni odnos kako slijedi: izvršilac na poslovima materijalnog knjigovođe, servirka, vozač i spremačica.

S poštovanjem,

MINISTAR

Darko Radunović



Darko Radunović



Crna Gora
JU DOM STARIH
»GRABOVAC« Risan
Broj: 01- 1752/2
Risan, 30.06.2020 god

Na osnovu članova 29,30,31,32,33 i 34 Zakona o radu (»Sl. list CG« br. 74/19), propisa Opšteg kolektivnog ugovora (Sl. list CG« broj 14/14), Granskog kolektivnog ugovora za socijalnu djelatnost »Sl. list CG«25/15) i člana 5. Pravilnika o radnim odnosima, disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih u JU Dom starih »Grabovac« Risan, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

1. JU Dom starih »Grabovac« Risan , sa sjedištem u Risnu kao Poslodavac koga zastupa direktor Srđan Dragomanović (u daljem tekstu – Poslodavac) zaključuje ugovor o radu sa Dragomanović (Dušan) Đuro u daljem tekstu - zaposleni sa JMBG: [REDACTED] po zanimanju NK radnik sa završenom OŠ , sa boravištem u Risnu , brojem radne knjižice ser.br.009973 registarski broj 275/2000 koji se raspoređuje na radno mjesto »servir«.

Sa detaljnim opisom poslova radnog mjesta »servir«, zaposleni je upoznat uvidom u Akt o sistematizaciji i potpisom izjave o uručivanju ugovora o radu sa opisom poslova radnog mjesta.

2. Mjesto rada zaposlenog je u sjedištu Poslodavca u Risnu, Pješčina bb.

3. Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, opštim aktima Poslodavca i ovim ugovorom.

4. Radni odnos se zasniva po odluci direktora broj 01- 1752/1 od 30.06.2020. godine.

5. Zaposleni zasniva radni odnos na:

a) neodređeno vrijeme.

b) određeno vrijeme.

6. Zaposlenom koji sa direktorom Poslodavca zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme, Poslodavac može otkazati Ugovor o radu i prije krajnjeg roka na koji se ugovor zaključuje, zbog prestanka ili izmjene razloga iz člana 5. alineja b) tačke 1, 2, 3 i 4. ovog Ugovora zbog kojih se ugovor o radu na određeno vrijeme i zaključio.

7. Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 01.07.2020 godine.

Prilikom zaključivanja ugovora Poslodavac će Zaposlenom uručiti opis poslova koji zaposleni treba da obavlja i koji čini sastavni dio ugovora o radu.

8. Probni rad traje tri mjeseca.

9. Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova sedmično koje se raspoređuje sedmičnim rasporedom rada u okviru službe.

10. Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, tj. zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta, koji se koristi u skladu sa odlukom Poslodavca, na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno i na godišnji odmor a u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorima i opštim aktom Poslodavca.

11. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada (za sklapanje braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita, smrti člana uže porodice i člana šire porodice, otklanjanje posledica elementarnih nepogoda u domaćinstvu, učestvovanja u radno

proizvodnim takmičenjima, dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, polaganja stručnog ispita, učestvovanja na sindikalnim i drugim društvenim susretima i odsustvovanja za vrijeme državnih i vjerskih praznika, a neplaćeno odsustvo sa rada do 30 dana u kalendarskoj godini zbog: njege člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku i učestvovanja u kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima.

12. Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pismene ponude za izmjenu ovog Ugovora (zaključivanje Anexa ugovora) u smislu raspoređivanja na druge odgovarajuće poslove zbog procesa ili organizacije rada, raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, izmjene koje se odnose na zaradu, transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u period od 36 mjeseci, izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme, raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa visim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, utvrđivanje zabrane konkurencije, produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoce, porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom, produženje ugovora o radu poslije navrsenij 67 godina života ako zaposleni nije navrsio 15 godina staza osiguranja do ispunjenja tog uslova i u drugim slučajevima utvrdjenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca. Ponudjena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje anexa ugovora najkraće od 8 radnih dana od dana učinjene ponude u suprotnom smatra se da je odbio ponudu.

U toku rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrdjenim Zakonom zaposleni može biti raspoređen na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njegovu saglasnost.

13. Zaposleni u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, ima pravo na mjesečnu zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta sa koeficijentom složenosti K1 - Prvi nivo, podnivo II (12) - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja koji iznosi 3,44 sa dodatnim koeficijent za rukovodjenje 1 koji iznosi 1 uvećanu zaradu za minuli rad (prema odredbama Granskog kolektivnog ugovora), za noćni rad 80% po času, za rad u državne i vjerske praznike 150% po času, za prekovremeni rad 80% po času, pripravnost kod kuće 10% osnovne zarade zaposlenog po času za svaki čas pripravnosti kod kuće i naknadu zarade počevši od 01.07.2020 godine koji se isplaćuju zaposlenom danom uplate sredstava za zarade od strane Trezora Crne Gore.

Prilikom isplate zarade, Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima isplati: otpremninu prilikom odlaska u penziju, jednokratna pomoć usled smrtnog slučaja člana uže porodice, dnevnice za službena putovanja u zemlji i inostranstvu, naknadu troškova za upotrebu privanog automobila u službene svrhe, mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada i naknadu troškova koji su u funkciji izvršenja poslova za odvojeni život od porodice u iznosu od šest najnižih cijena rada, a može isplatiti Zaposlenom: jubilarnu nagradu, obezbijediti zimnicu i isplatiti pomoć u slučaju bolesti.

14. Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove upozna Zaposlenog sa propisima i mjerama zaštite na radu, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima Poslodavca o zaštiti na radu i procjenama rizika na radnom mjestu.

15. Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrdjenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom Doma, aktom o sistematizaciji i ovim ugovorom, a naročito: da poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa, vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca, obavjesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima

zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje ; u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavjesti poslodavca , poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica u skladu sa posebnim zakonom, čuva imovinu Poslodavca, da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnostima po imovinu Poslodavca obavjesti nadležno ovlašćeno lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca i da na radno mjesto ne koristi alkohol i opojne droge te nakon prestanka radnog odnosa vrati poslodavcu sredstva rada.

16. U slučaju da se Zaposleni ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavca i ovim Ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, Poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora, ovog ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. Ako Zaposleni u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se mogu izreći disciplinske mjere: opomena i novčana kazna (do 20 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do tri mjeseca) za lakšu povredu dok se za težu povredu radnih obaveza može izreći jedna od sljedećih mjera : novčana kazna u visini od 20 % do 30 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do četiri mjeseca), uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su: neopravdani propust Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavjesti neposrednog rukovodioca Poslodavca, nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga, davanje netačnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnog organa, neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, ne nošenje radnog odijela ili sredstava zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom kada je to propisano, izazivanje nereda i učestovanja u tuči za vrijeme rada, neobavješćavanje neposrednog rukovodioca, odnosno direktora o propustima u vezi sa zaštitom na radu, nepristojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim zaposlenima, korisnicima usluga i građanima.

Teže povrede radnih obaveza su: odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu, neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, nezakonito raspolaganje sredstvima rada, neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno, povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnosti djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine, ne pružanje ili odbijanje pružanja stručne pomoći čije odlaganje može da izazove negativne posledice po opšte stanje korisnika usluga, grubo postupanje sa korisnicima usluga ili sa licima u njihovoj pratnji, zahtijevanje i primanje novca, poklona ili drugih pogodnosti od strane korisnika usluga ili lica u njihovoj pratnji, zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja, odavanje poslovne, službene, profesionalne ili druge tajne utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca; ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza; neizvršavanje pravosnažnih odluka; nezakonito useljenje u stan koji se nalazi u vlasništvu Poslodavca; ponavljanje lakših povreda radnih obaveza.

17. Poslodavac je dužan da danom stupanja Zaposlenog na rad, podnese prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje, prijavu na zdravstveno osiguranje, prijavu za slučaj nezaposlenosti i kopije prijave dostavi Zaposlenom u roku od 5 dana od dana izdavanja od starne

nadležnog organa, kao i da Zaposlenog prijavi na kolektivno osiguranje zaposlenih za rizike osiguranja koji su ugovoreni kod osiguravajućeg društva.

18. Zaposleni i Poslodavac mogu otkazati ovaj ugovor pod uslovima i slučajevima utvrdjenim Zakonom i Kolektivnim ugovorima. Radni odnos može prestati i sporazumom Poslodavca i Zaposlenog. Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od notara, suda ili organa lokalne uprave Zaposleni je dužan dostaviti Poslodavcu u pisanoj formi najmanje trideset dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore. U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;

2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;

- pravnosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;

- odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;

- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;

- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od petdana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

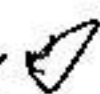
Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz navedene tačke 2. al. 1, 3 i 8 i tač. 3 i 6 poslodavac može da donese nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz. Poslodavac je dužan da o razlozima za otkaz ugovora o radu, predviđenih Zakonom o radu, pismeno upozori Zaposlenog, a Zaposleni je dužan da se o tome izjasni u roku od pet radnih dana.

19. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu kod Poslodavca u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok) a može i kraće ukoliko se sporazumije sa Poslodavcem, u skladu sa Zakonom.

20. Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu Poslodavac i Zaposleni. U slučaju spora povodom odredbi ovog Ugovora, ugovorne strane utvrđuju nadležnost Osnovnog suda u Kotoru.

21. Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka od kojih 3 (tri) za Poslodavca a 1 (jedan) za Zaposlenog.

Zaposleni:

DRAGOMANOVIĆ 
(Dragomanović Đuro)

Za Poslodavca:

Direktor,

Đuro Dragomanović





Crna Gora
JU DOM STARIH
»GRABOVAC« Risan
Broj: 01- 1751/2
Risan, 30.06.2020 god

Na osnovu članova 29,30,31,32,33 i 34 Zakona o radu (»Sl. list CG« br. 74/19), propisa Opšteg kolektivnog ugovora (Sl. list CG« broj 14/14), Granskog kolektivnog ugovora za socijalnu djelatnost »Sl. list CG«25/15) i člana 5. Pravilnika o radnim odnosima, disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih u JU Dom starih »Grabovac« Risan, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

1. JU Dom starih »Grabovac« Risan , sa sjedistem u Risnu kao Poslodavac koga zastupa direktor Srđan Dragomanović (u daljem tekstu – Poslodavac) zaključuje ugovor o radu sa Samardžić (Mirko) Ivana (u daljem tekstu – Zaposleni) sa JMBG [REDACTED] po zanimanju »ekonomski tehničar « 240 ECTS kredita, IV SSS, sa boravištem u Risnu , brojem radne knjižice ser.br.0023203, registarski broj 410/2012 koji se raspoređuje na radno mjesto »materijalni knjigovođa «.

Sa detaljnim opisom poslova radnog mjesta »materijalni knjigovođa«, zaposleni je upoznat uvidom u Akt o sistematizaciji i potpisom izjave o uručivanju ugovora o radu sa opisom poslova radnog mjesta.

2. Mjesto rada zaposlenog je u sjedištu Poslodavca u Risnu, Pješčina bb.

3. Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, opštim aktima Poslodavca i ovim ugovorom.

4. Radni odnos se zasniva po odluci direktora broj 01-1751/1 od 30.06.2020. godine.

5. Zaposleni zasniva radni odnos na:

a) neodređeno vrijeme.

6. Zaposlenom koji sa direktorom Poslodavca zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme, Poslodavac može otkazati Ugovor o radu i prije krajnjeg roka na koji se ugovor zaključuje, zbog prestanka ili izmjene razloga iz člana 5. alineja b) tačke 1, 2, 3 i 4. ovog Ugovora zbog kojih se ugovor o radu na određeno vrijeme i zaključio.

7. Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 01.07.2020 godine.

Prilikom zaključivanja ugovora Poslodavac će Zaposlenom uručiti opis poslova koji zaposleni treba da obavlja i koji čini sastavni dio ugovora o radu.

8. Probni rad traje tri mjeseca.

9. Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova sedmično koje se raspoređuje sedmičnim rasporedom rada u okviru službe.

10. Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, tj. zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta, koji se koristi u skladu sa odlukom Poslodavca, na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno i na godišnji odmor a u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorima i opštim aktom Poslodavca.

11. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada (za sklapanje braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita, smrti člana uže porodice i člana šire porodice, otklanjanje posledica elementarnih nepogoda u domaćinstvu, učestvovanja u radno

proizvodnim takmičenjima, dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, polaganja stručnog ispita, učestvovanja na sindikalnim i drugim društvenim susretima i odsustvovanja za vrijeme državnih i vjerskih praznika, a neplaćeno odsustvo sa rada do 30 dana u kalendarskoj godini zbog njege člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku i učestovanja u kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima.

12. Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pismene ponude za izmjenu ovog Ugovora (zaključivanje Anexa ugovora) u smislu raspoređivanja na druge odgovarajuće poslove zbog procesa ili organizacije rada, raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, izmjene koje se odnose na zaradu, transformaciju ugovora o radu sa određeno na neodređeno vrijeme, produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u period od 36 mjeseci, izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme, raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa visim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, utvrđivanje zabrane konkurencije, produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoce, porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom, produženje ugovora o radu poslije navršeni 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staza osiguranja do ispunjenja tog uslova i u drugim slučajevima utvrdjenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca. Ponudjena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje anexa ugovora najkraće od 8 radnih dana od dana učinjene ponude u suprotnom smatra se da je odbio ponudu.

U toku rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrdjenim Zakonom zaposleni može biti raspoređen na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njegovu saglasnost.

13. Zaposleni u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, ima pravo na mjesečnu zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta sa koeficijentom složenosti K1 iz četvrtog nivoa poslova -podnivo I (obima 240 kredita CSPK-a) koji iznosi 4,66 sa dodatnim koeficijent za rukovodjenje 1 koji iznosi 1 uvećanu zaradu za minuli rad (prema odredbama Granskog kolektivnog ugovora), za noćni rad 80% po času, za rad u državne i vjerske praznike 150% po času, za prekovremeni rad 80% po času, pripravnost kod kuće 10% osnovne zarade zaposlenog po času za svaki čas pripravnosti kod kuće i naknadu zarade počevši od 01.07.2020 godine koji se isplaćuju zaposlenom danom uplate sredstava za zarade od strane Trezora Crne Gore.

Prilikom isplate zarade, Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima isplati: otpremninu prilikom odlaska u penziju, jednokratna pomoć usled smrtnog slučaja člana uže porodice, dnevnice za službena putovanja u zemlji i inostranstvu, naknadu troškova za upotrebu privatnog automobila u službene svrhe, mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada i naknadu troškova koji su u funkciji izvršenja poslova za odvojeni život od porodice u iznosu od šest najnižih cijena rada, a može isplatiti Zaposlenom: jubilarnu nagradu, obezbijediti zimnicu i isplatiti pomoć u slučaju bolesti.

14. Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove upozna Zaposlenog sa propisima i mjerama zaštite na radu, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima Poslodavca o zaštiti na radu i procjenama rizika na radnom mjestu.

15. Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrdjenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom Doma, aktom o sistematizaciji i ovim ugovorom, a naročito: da poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa, vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca, obavjesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima

zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje; u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavjesti poslodavca, poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica u skladu sa posebnim zakonom, čuva imovinu Poslodavca, da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnostima po imovinu Poslodavca obavjesti nadležno ovlašteno lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca i da na radno mjesto ne koristi alkohol i opojne droge te nakon prestanka radnog odnosa vrati poslodavcu sredstva rada.

16. U slučaju da se Zaposleni ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavca i ovim Ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, Poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora, ovog ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. Ako Zaposleni u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se mogu izreći disciplinske mjere: opomena i novčana kazna (do 20 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do tri mjeseca) za lakšu povredu dok se za težu povredu radnih obaveza može izreći jedna od sljedećih mjera: novčana kazna u visini od 20 % do 30 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do četiri mjeseca), uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su: neopravdani propust Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavjesti neposrednog rukovodioca Poslodavca, nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga, davanje netačnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnog organa, neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, ne nošenje radnog odijela ili sredstava zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom kada je to propisano, izazivanje nereda i učestovanja u tuči za vrijeme rada, neobavješćavanje neposrednog rukovodioca, odnosno direktora o propustima u vezi sa zaštitom na radu, nepristojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim zaposlenima, korisnicima usluga i građanima.

Teže povrede radnih obaveza su: odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu, neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, nezakonito raspolaganje sredstvima rada, neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno, povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnosti djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine, ne pružanje ili odbijanje pružanja stručne pomoći čije odlaganje može da izazove negativne posledice po opšte stanje korisnika usluga, grubo postupanje sa korisnicima usluga ili sa licima u njihovoj pratnji, zahtijevanje i primanje novca, poklona ili drugih pogodnosti od strane korisnika usluga ili lica u njihovoj pratnji, zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja, odavanje poslovne, službene, profesionalne ili druge tajne utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca; ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza; neizvršavanje pravosnažnih odluka; nezakonito useljenje u stan koji se nalazi u vlasništvu Poslodavca; ponavljanje lakših povreda radnih obaveza.

17. Poslodavac je dužan da danom stupanja Zaposlenog na rad, podnese prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje, prijavu na zdravstveno osiguranje, prijavu za slučaj nezaposlenosti i kopije prijave dostavi Zaposlenom u roku od 5 dana od dana izdavanja od starne

nadležnog organa, kao i da Zaposlenog prijavi na kolektivno osiguranje zaposlenih za rizike osiguranja koji su ugovoreni kod osiguravajućeg društva.

18. Zaposleni i Poslodavac mogu otkazati ovaj ugovor pod uslovima i slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorima. Radni odnos može prestati i sporazumom Poslodavca i Zaposlenog. Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od notara, suda ili organa lokalne uprave Zaposleni je dužan dostaviti Poslodavcu u pisanoj formi najmanje trideset dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore. U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;

2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;

- pravnosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;

- odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;

- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;

- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od petdana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz navedene tačke 2. al. 1, 3 i 8 i tač. 3 i 6 poslodavac može da donese nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz. Poslodavac je dužan da o razlozima za otkaz ugovora o radu, predviđenih Zakonom o radu, pismeno upozori Zaposlenog, a Zaposleni je dužan da se o tome izjasni u roku od pet radnih dana.

19. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu kod Poslodavca u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok) a može i kraće ukoliko se sporazumije sa Poslodavcem, u skladu sa Zakonom.

20. Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu Poslodavac i Zaposleni. U slučaju spora povodom odredbi ovog Ugovora, ugovorne strane utvrđuju nadležnost Osnovnog suda u Kotoru.

21. Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka od kojih 3 (tri) za Poslodavca a 1 (jedan) za Zaposlenog.

Zaposleni:

Samarđić Ivana
(Samarđić Ivana)

Za Poslodavca:





CRNA GORA
JU DOM STARIH
»Grabovac« Risan
Broj: 01- 1751/1
Risan, 30.06.2020 godine

Na osnovu čl.21 Statuta u JU Dom starih »Grabovac« Risan, direktor JU Doma starih »Grabovac« Risan, dana 30.06.2020 godine donio je

RJEŠENJE

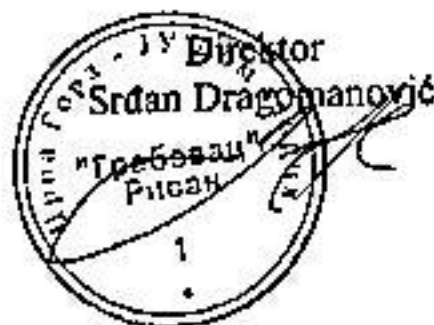
- I. Na radno mjesto »materijalni knjigovođa«, na neodređeno vrijeme za jednog izvršioca bira se: Samardžić Ivana iz Risna.
- II. Izabrani kandidat zasniva radni odnos kada sa direktorom Doma zaključi i potpiše Ugovor o radu kojim će se bliže urediti sva pitanja vezana za radni odnos.
- III. Ova odluka je konačna danom donošenja.

Obrazloženje:

Po sprovedenom oglasu za prijavu na slobodno radno mjesto »materijalni knjigovođa« na neodređeno vrijeme, objavljenom na sajtu Zavoda za zapošljavanje CG dana 19.06.2020 godine prijavila su se potpunom dokumentacijom, dva kandidata: Samardžić Ivana iz Risna i Kokotović Dragana iz Herceg Novog. Kako oba kandidata ispunjavaju uslove predviđene oglasom za zapošljavanje, odlučeno je da se kandidatkinja Samardžić Ivana koja je u prethodnom periodu, posredstvom Agencije za zapošljavanje bila angažovana na navedenim poslovima materijalnog knjigovođe i pokazala stručnost u radu, izabere na upražnjeno radno mjesto po predmetnom oglasu. Obzirom na navedeno donosi se odluka kao u dispozitivu odluke.

Pouka o pravnom lijeku: Protiv ovog rešenja zaposleni može da pokrene predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova u roku od 15 dana od dana dostavljanja rešenja. Ako se radni spor ne riješi pred navedenim organima zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Dostaviti:
1 x 2 Kandidatima,
1x 1 Dosije radnika,
1x 1 Oglasni materijal,
1x 1 Arhiva.





CRNA GORA
JU DOM STARIH
» Grabovac« Risan
Broj: 01- 1752/1
Risan, 30.06.2020 godine

Na osnovu čl.21 Statuta u JU Dom starih »Grabovac« Risan, direktor JU Doma starih »Grabovac« Risan, dana 30.06.2020 godine donio je

RJEŠENJE

- I. Na radno mjesto »servir«, na neodređeno vrijeme za jednog izvršioca bira se: Dragomanović Đuro iz Risna.
- II. Izabrani kandidat zasniva radni odnos kada sa direktorom Doma zaključi i potpiše Ugovor o radu kojim će se bliže urediti sva pitanja vezana za radni odnos.
- III. Ova odluka je konačna danom donošenja.

Obrazloženje:

Po sprovedenom oglasu za prijavu na slobodno radno mjesto »servir/ka« na neodređeno vrijeme, objavljenom na sajtu Zavoda za zapošljavanje CG dana 19.06.2020 godine prijavio se jedan kandidat sa potpunom dokumentacijom - Dragomanović Đuro iz Risna. Kako kandidat ispunjava uslove predviđene oglasom za zapošljavanje, odlučeno je da se imenovani izabere na upražnjeno radno mjesto po predmetnom oglasu. Obzirom na navedeno donosi se odluka kao u dispozitivu odluke.

Pouka o pravnom lijeku: Protiv ovog rešenja zaposleni može da pokrene predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova u roku od 15 dana od dana dostavljanja rešenja. Ako se radni spor ne riješi pred navedenim organima zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Dostaviti:
1 x 1 Kandidatu
1x 1 Dosije radnika,
1x 1 Oglasni materijal,
1x 1 Arhiva.

